



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

RELACIÓN LABORAL DE GUARDA DE CONTROL EN TERMINAL DE TRANSPORTES – TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA: Se requiere informar al trabajador las razones que motivaron su despido como lo requiere no solo la norma sustancial sino también la jurisprudencia.

En el presente asunto, del análisis realizado por la Sala a las pruebas aportadas al proceso, encuentra a folio 17 el escrito de fecha 15 de abril de 2016 a través del cual el Gerente de la Terminal de Transportes de Sogamoso Ltda., le comunica al demandante que decidió dar por terminado el contrato de trabajo a partir del 23 de abril de 2016, en dicho escrito, se omitió informar al trabajador las razones que motivaron su despido como lo requiere no solo la norma sustancial sino también la jurisprudencia existente para el caso. Y es que si bien, la parte demandada señala en la contestación de la demanda una serie de faltas en las cuales dice incurrió el trabajador y allega documentos como llamados de atención, lo cierto es que este no es el momento oportuno para dar a conocer las razones que motivaron el despido del señor URRUTIA PATARROYO, pues esto debió informarse en el instante en que se le comunicó el despido, por lo que se configura claramente, el despido sin justa causa del trabajador, como bien lo estableció el juez de instancia.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN PRÓXIMAS A RECIBIR EL ESTATUS DE PENSIONADO – PARA PREPENSIONADOS, SE DEBEN APLICAR LOS VALORES Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES EN LOS CASOS EN LOS QUE SE EVIDENCIE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LA SEGURIDAD SOCIAL, EL MÍNIMO VITAL, EL TRABAJO Y LA IGUALDAD: Del testimonio recepcionado se logra establecer que si se afectó el derecho fundamental al mínimo vital del actor.

Lo anterior significa, que, para el 23 de abril de 2016, fecha del despido del trabajador, a éste le hacían falta menos de tres años para cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez, por lo que claramente contaba con estabilidad laboral reforzada por su condición de prepensionado, lo que hace ineficaz su despido y conlleva al reintegro a su puesto de trabajo, situación que también fue puesta en evidencia por el A quo y que es acogida por esta Sala. Finalmente, advierte la Sala que no es de recibo el argumento de la recurrente respecto a que el juez de instancia no tuvo en cuenta un pronunciamiento en sede de tutela en el que no se evidenció la afectación al mínimo vital y la calidad de prepensionado del actor, pues en el presente asunto, en primer lugar no se allegó copia del referido fallo de tutela y en segundo lugar, del testimonio recepcionado se logra establecer que si se afectó el derecho fundamental al mínimo vital del actor por cuanto el salario era la única fuente de ingresos que tenía y además era el único que aportaba a la familia ya que su esposa se dedica a labores del hogar y los hijos son estudiantes universitarios.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	1575931050012018-00070-02
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	GERMAN URRUTIA PATARROYO
DEMANDADO:	TERMINAL DE TRANSPORTES DE SOGAMOSO
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA	Acta No. 90
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, seis (06) de agosto de dos mil veinte (2020).

I. - MOTIVO DE LA DECISIÓN

Se resuelve el grado jurisdiccional de consulta y recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandada, contra la sentencia proferida el 04 de abril de 2019, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, en la que declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, la ineficacia del despido del demandante y consecuentemente, condenó a la parte demandada a reintegrar al trabajador, al pago de las prestaciones sociales y seguridad social, e impuso condena en costas.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

En los hechos de la demanda se afirma que el 22 de abril de 2013 las partes suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido, donde el actor fue contratado como guarda de control en la Terminal de Transportes de la ciudad de Sogamoso.

Señala que el demandante cumplió sus funciones de forma ininterrumpida,

bajo las instrucciones del empleador, cumplió turnos y horarios estipulados por el empleador y percibió como último la suma de un millón cien mil doscientos sesenta pesos (\$ 1.100.260).

Indica que el 15 de abril de 2016, mediante escrito, el empleador le informó la decisión de terminar el contrato de trabajo de forma unilateral a partir del 23 de abril de 2016.

Manifiesta que para la fecha del despido, el actor estaba próximo a cumplir sesenta años de edad y contaba con 1.179,71 semanas cotizadas, faltándole dos años y medio para acceder a la pensión de vejez.

Que el 26 de octubre de 2017 mediante derecho de petición, se solicitó a la Terminal de Transportes de Sogamoso el reintegro del señor GERMAN URRUTIA PATARROYO al cargo que venía desempeñando y el pago de los dineros dejados de percibir desde la fecha del despido, sin embargo, dicha petición fue resuelta de forma negativa por la entidad demandada.

Con base en lo anterior, pretende que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 22 de abril de 2013 hasta el 23 de abril de 2016; que la entidad demandada terminó el contrato de trabajo de forma unilateral al actor desconociendo su situación de estabilidad laboral reforzada de prepensionado; como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a la parte demandada a reintegrar al trabajador al cargo que venía desempeñando o a uno de similares condiciones, al pago de los salarios, prestaciones sociales y cotizaciones en pensiones dejados de pagar desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro, así como las costas del proceso.

La demandada a través de apoderado judicial, se pronunció frente a los hechos, se opuso a las pretensiones y planteó como excepción de fondo la que denominó “*Configuración de los requisitos legales para adquirir la pensión de vejez*”.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 04 de abril de 2019, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, profirió sentencia en la que declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, declaró ineficaz el despido del demandante y ordenó su reintegro al cargo que desempeñó o a uno de igual o superior categoría, sin solución de continuidad, así mismo, condenó a la demandada a pagar a favor del demandante las cotizaciones en seguridad social, salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro, tras considerar que, el demandante contaba con estabilidad laboral reforzada porque le faltaban dos años y cuatro meses para consolidar el derecho a la pensión de vejez, además consideró que con el despido se vulneraron sus derechos fundamentales a la seguridad social y al mínimo vital, que no existió una justa causa al momento de la terminación del contrato ya que la demandada tan solo en la contestación de la demanda fue donde ventiló las razones que motivaron la terminación de la relación laboral de forma unilateral.

IV.- RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión la apoderada de la parte demandada presentó recurso de apelación, sus argumentos:

Indica que el juez de instancia, al momento de valorar las pruebas no tuvo en cuenta la justa causa que tuvo el empleador para despedir al demandante; que el contrato de trabajo en la cláusula sexta, así como las normas laborales y la jurisprudencia evidencian una justa causa que faculta al empleador para terminar el contrato como lo es el mal comportamiento del trabajador y faltas clasificadas como graves las que fueron demostradas con las pruebas documentales que obran en el proceso y las que se tuvieron en cuenta en el acto administrativo a través del cual se tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo.

Que la decisión de instancia omitió la situación sobre la cual se había pronunciado el juez de tutela en la que no se evidenció la afectación al mínimo

vital del actor, que no tenía posibilidades de generar ingresos y que no ostentaba la calidad de prepensionado ni tener estabilidad laboral reforzada.

por lo anterior, solicita se revoque el fallo de instancia y en consecuencia, se absuelva ala demandada de las pretensiones de la demanda.

V.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso, y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

Atendiendo entonces el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del C. P. del T., que hace referencia al principio de la congruencia y el respeto a los derechos mínimos fundamentales del trabajador, la Sala se limitará a despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados con el marco de la decisión.

Aunado a lo anterior, debe decirse que con el fin de dar aplicación al desarrollo jurisprudencial que ha venido tratando la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, debe esta Sala atender además de los planteamientos esbozados por el recurrente en el recurso de apelación, el grado jurisdiccional de consulta por tratarse el extremo pasivo de esta contienda de una entidad de las que trata el art. 69 del C.P.T y de la SS.

1.- Del grado jurisdiccional de consulta.

El grado jurisdiccional de consulta está previsto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, como una institución procesal independiente de los recursos propiamente dichos, que tiene como finalidad garantizar los derechos del trabajador cuando la sentencia le ha sido totalmente adversa, o la defensa del patrimonio de la Nación, pues propende por la realización de objetivos superiores como son la consecución de un orden justo y la prevalencia del derecho sustancial.

Como el grado de jurisdiccional de consulta no es un medio de impugnación, el superior jerárquico del juez que ha proferido la sentencia, se encuentra habilitado para revisarla o examinarla oficiosamente, y de este modo corregirla si existen errores, con el fin de lograr certeza jurídica y el juzgamiento justo¹, que es a lo que en esencia se contraerá el estudio de la Sala en esta oportunidad.

2.- Problema jurídico

Corresponde a la Sala determinar en este caso **1.)** Si entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido y su vigencia, **2)** si existió justa causa para la terminación del contrato de forma unilateral por parte de la entidad empleadora y, **3)** si hay lugar al reintegro del trabajador por estar cobijado de la figura de la estabilidad laboral reforzada.

Existencia del contrato de trabajo

En cuanto a la existencia del contrato de trabajo entre las partes, la vigencia, modalidad y su terminación, establece la Sala que no existe controversia alguna, toda vez que la parte demandada en la contestación de la demandada aceptó como fecha de inicio de la relación laboral el 23 de abril de 2013 y fecha de terminación el 23 de abril de 2016, así mismo, que dicha terminación fue de forma unilateral por parte de la demandada.

Así las cosas, la Sala se centrará en estudiar si la terminación del contrato de trabajo fue con justa causa, como lo indica la parte demandada o si por el contrario no existió una justa causa para la terminación del contrato y aun así el trabajador fue despedido además de que ostentaba la condición de prepensionado.

Terminación Del Contrato Por Justa Causa

El artículo 62 y 63 del CST modificados por el Decreto 2351 de 1965 artículo 7 señala:

¹ Corte Constitucional, sentencia T-389 del 22 de mayo de 2006 M.P. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

“Parágrafo: «La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente, no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.»

De la norma en cita, se logra establecer que el fin de la misma, es que la parte que pone fin a la relación laboral no sorprenda ulteriormente a la otra aduciendo motivos extraños o nuevos como justificativos de la culminación del vínculo. Bien es sabido que el trabajador corre con la carga de demostrar el despido, correspondiendo al empleador dirigir su actividad probatoria, a demostrar los motivos que en el momento oportuno le invocó y comunicó al trabajador para poner fin a la relación laboral.

Sobre el tema la H. Corte Suprema de Justicia señaló:

"...La demostración de la justa causa del despido corresponde al empleador" la jurisprudencia tanto del extinguido Tribunal Supremo como de esta Sala, ha considerado que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y que al patrono corresponde probar su justificación. Y es natural que así sea, pues el trabajador debe demostrar que el patrono no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato, y este último para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse producido alguna de las causales señaladas en la ley (...)"²

Del referente jurisprudencial, establece la Sala que, el empleador debe observar una serie de requisitos para terminar un contrato de trabajo aduciendo una justa causa, en primer término, es necesario que el empleador manifieste al trabajador los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo. Este punto es de vital importancia, pues el empleador no podrá con posterioridad al despido, alegar nuevos hechos para justificar el despido del trabajador. El requisito anotado anteriormente, persigue dos objetivos: El primero, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las acusaciones que realiza el empleador y segundo, impedir que el despido se produzca sin justa causa, alegando hechos posteriores a la terminación del contrato. Por otra parte, es necesario que la causa que se aduzca para

² Sentencia con radicación No. 17359 del 7 de febrero de 2002, siendo M.P. el Dr. GERMÁN VALDÉS SÁNCHEZ

terminar el contrato de trabajo, este debidamente probada. En caso contrario, se estaría causando un injusto perjuicio al trabajador y el empleador puede ser condenado a pagar las indemnizaciones que la ley tiene establecidas para estos casos o en su defecto el reintegro del trabajador.

En el presente asunto, del análisis realizado por la Sala a las pruebas aportadas al proceso, encuentra a folio 17 el escrito de fecha 15 de abril de 2016 a través del cual el Gerente de la Terminal de Transportes de Sogamoso Ltda., le comunica al demandante que decidió dar por terminado el contrato de trabajo a partir del 23 de abril de 2016, en dicho escrito, se omitió informar al trabajador las razones que motivaron su despido como lo requiere no solo la norma sustancial sino también la jurisprudencia existente para el caso. Y es que si bien, la parte demandada señala en la contestación de la demanda una serie de faltas en las cuales dice incurrió el trabajador y allega documentos como llamados de atención, lo cierto es que este no es el momento oportuno para dar a conocer las razones que motivaron el despido del señor URRUTIA PATARROYO, pues esto debió informarse en el instante en que se le comunicó el despido, por lo que se configura claramente, el despido sin justa causa del trabajador, como bien lo estableció el juez de instancia.

Estabilidad Laboral Reforzada Y Reintegro

Una vez establecido que el despido del señor GERMAN URRUTÍA PATARROYO fue sin justa causa por parte de la demandada, procede la Sala a establecer si el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada por ser prepensionado y como consecuencia de ello hay lugar a su reintegro al puesto de trabajo.

Pues bien, al respecto, encuentra la Sala que la Corte Constitucional, ha desarrollado una tesis de estabilidad laboral reforzada para personas que se encuentran próximas a recibir el estatus de pensionado a efectos de que se aplique en aquellos eventos donde exista tensión entre los mecanismos que permiten el despido del empleo y los derechos a la igualdad y al mínimo vital de las personas. Ha indicado lo siguiente en la sentencia T-634 de 2016:

“La estabilidad Laboral es una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo, sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales”

De ahí que se desprenda que la estabilidad laboral de los prepensionados no proviene de un mandato legal sino que es creación constitucional. En ese sentido lo definió esa Corporación en sentencia T-186 de 2013:

“El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es un asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional.”

También en dicha sentencia se reiteró que para proteger el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado no existe una ley como la 790 de 2002 que establece claramente la garantía de no terminar los contratos laborales de los empleados del sector público.

En conclusión, aunque para los trabajadores del sector privado no exista norma legal que determine la estabilidad laboral para madres o padres cabezas de familia, discapacitados o prepensionados, se deben aplicar los valores y principios constitucionales en los casos en los que se evidencie la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el mínimo vital, el trabajo y la igualdad.

Descendiendo al caso bajo estudio, de las documentales obrantes en el proceso, encuentra la Sala que el señor URRUTÍA PATARROYO para la época del despido no era beneficiario del régimen de transición como lo indicó la parte demandada, por el contrario, para cumplir con los requisitos de

pensión a la luz de la Ley 100 de 1993 le faltaban cinco meses y seis días para cumplir con el requisito de la edad, esto es sesenta años, además de ciento veinte semanas de cotización en pensión.

Lo anterior significa, que, para el 23 de abril de 2016, fecha del despido del trabajador, a éste le hacían falta menos de tres años para cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez, por lo que claramente contaba con estabilidad laboral reforzada por su condición de prepensionado, lo que hace ineficaz su despido y conlleva al reintegro a su puesto de trabajo, situación que también fue puesta en evidencia por el A quo y que es acogida por esta Sala.

Finalmente, advierte la Sala que no es de recibo el argumento de la recurrente respecto a que el juez de instancia no tuvo en cuenta un pronunciamiento en sede de tutela en el que no se evidenció la afectación al mínimo vital y la calidad de prepensionado del actor, pues en el presente asunto, en primer lugar no se allegó copia del referido fallo de tutela y en segundo lugar, del testimonio recepcionado se logra establecer que si se afectó el derecho fundamental al mínimo vital del actor por cuanto el salario era la única fuente de ingresos que tenía y además era el único que aportaba a la familia ya que su esposa se dedica a labores del hogar y los hijos son estudiantes universitarios.

Por lo anterior, la sentencia de instancia será confirmada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de alzada y grado jurisdiccional de consulta.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: En firme, devuélvanse las diligencias al despacho de origen, dejándose las constancias del caso.

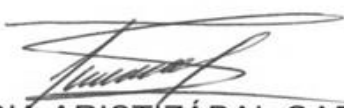
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada